

Verwaltung im Wandel - eLearning als Chance

Univ.-Prof. Dr. Hermann Hill, Speyer

Auftrag der Keynote

Nicht

- Blended Learning erklären
- Lerntools vergleichen
- Probleme der Praxis beleuchten

Sondern

- Strategische Dimensionen des eLearning aufzeigen
- Zukunft der Arbeitswelt in Verwaltungen antizipieren
- Gestaltungsmöglichkeiten beleuchten
- Visionen vermitteln

Kernbotschaft 1

eLearning als Insel

- Mode
- Förderprogramme
- nice to have



eLearning integriert in Verwaltungs-Welt

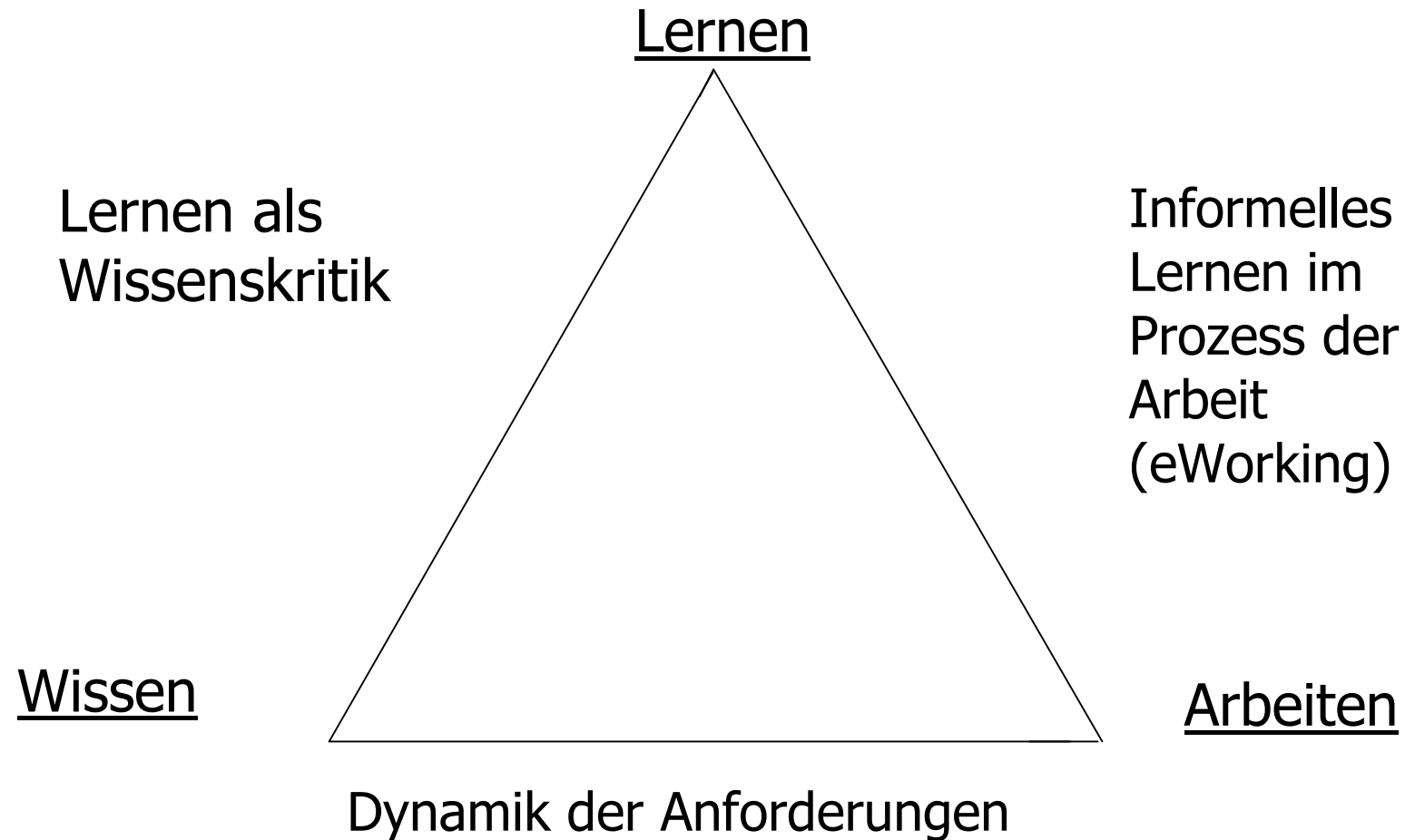
Anschluss an:

- OE, PE, eGov
- Strategie, Kunden, Wertschöpfung

Nachhaltigkeit

- kontinuierlich
- nutzen-/wirkungsorientiert

Kernbotschaft 2



Kernbotschaft 3

Von der

zu

zur

Download-
Mentalität

Arbeitsaufträgen,
entdeckendem
Lernen und
Selbstoptimierung

Kooperativen
Wertschöpfung
im Kompetenz-
cluster (dbb)

Leitgedanke

- Neue Herausforderungen
- Veränderungen der Kontexte und Rahmenbedingungen
- Verwaltungen als Standortfaktor im Wettbewerb
- Individuelle Employability/Performance
- Erhöhen Lernbedarf
- Erfordern neue Lernarrangements/Lernmethoden
- sowie lebenslanges Lernen

Herausforderungen an Verwaltungen I

- Finanzdruck, Stellenabbau, Umsetzungen
- Verwaltungsstrukturreform, neue Organisations- und Kooperationsformen
- Föderalismusreform, EU-Dienstleistungsrichtlinie, Behördenrufnummer 115
- Neues Rechnungswesen, betriebswirtschaftliche Steuerung
- eGovernment, Web 2.0

Herausforderungen an Verwaltungen II

- Demografischer Wandel
- Personalentwicklung, Human Development
- Leistungsorientierte Vergütung
- Wissensexpllosion
- Neue Arbeitskultur in der Netzwelt
- Netzwerke und Partnerschaften mit Bürgern und Wirtschaft

Wissensexplosion

Umfang

Komplexität

Granularität

Beschleunigung

Verteiltes Wissen

Nutzen, Wertschöpfung

Suchräume, Stopp-Regeln

Relevanz, Differenzierung

Orientierungswissen

überholtes/neues Wissen

Kooperation, Wissenstransfer

Qualität/Expertise

Moderne Personal- und Organisationsentwicklung

- Potentialentwicklung, Human Development
- Integration von Arbeiten und Lernen, potential- und kompetenzadäquate Herausforderungen
- Zielvereinbarungen als Auftrag zur Selbstoptimierung
- Leistungsorientierte Vergütung und Entwicklung
- Eigenverantwortung, Eigeninitiative, Fortbildungspflicht, selbstreguliertes Lernen
- Alignment, Verknüpfung mit Organisationszielen und Anforderungsprofilen
- Matching von Herausforderungen, Kompetenzen und Prozessen

Demografischer Wandel

- Attraktivität der Verwaltung für Net Generation (Aufgaben- und Ergebnisorientierung, Vernetzung, Handlungsspielräume)
- Work-Life-Balance (Arbeitszeiten, Jobwissen während Elternzeit, neue Biografien)
- Erfahrungswissen und Experimentierfreude in gemischten Teams (unterschiedliche Lernzugänge, Lernstile)
- Altern und Lernen (soziale Eingebundenheit, Kompetenz, Autonomie, vgl. Reinmann)
- Interkulturelle Begegnung, Zusammenarbeit, Integration

Neue Arbeitskultur I

- Vom obrigkeitlichen Vollzugsbeamten zum Problemlöser
- Vom individuellen Entscheider zu Teamarbeit und collaborative learning
- Von Zuständigkeit und Ressortegoismus zur kooperativen Wertschöpfung in Kompetenzclustern
- Von der binnensorientierten Verwaltung zur open innovation durch Bürgerintegration
- Von Zentralisierung und Herrschaftswissen zu Dezentralisierung und Abweichungsidentitäten
- Von Detailsteuerung zu Zielsteuerung und zum Benchmarking

Neue Arbeitskultur II

- Vom Schreibtisch
zum Internet-Arbeitsplatz (Erweiterung des Informations- und Kommunikationsraumes)
- Vom sequentiellen Vorgehen
zur Parallelität, Multitasking
- Vom Container-Wissen
zur Modularisierung und falladäquaten Verknüpfung
- Vom „Father knows best“
zum Entdecken und Gestalten
- Von der gelben Post(Kutsche)
zur Echtzeit-Kommunikation
- Von Chef-Anweisungen
zum Austausch in Blogospheres

Gefahren der Netzarbeits-Kultur I

- Entgrenzung von Arbeiten und Leben durch sog. Work-Extension-Technologies
- Mangelnde Rekreation/Balance durch ständigen Stand-by-Modus
- Ständig gespaltene Aufmerksamkeit durch Multi-Tasking
- Permanente Vorläufigkeit (perpetual beta) durch Wiki-Modus
- Mangelnde Differenzierung durch technische Standardisierung und Abstraktion

Gefahren der Netzarbeits-Kultur II

- Überforderung durch „Zuvielfalt“ (GDI)
- Orientierungsverluste durch Modularisierung/Microlearning
- Subjektivierung versus objektive Rechtsanwendungsgleichheit
- Begrenzte Wissensverfügbarkeit und –auslese durch 0/1- Algorithmen und quantitative Suchstrategien
- Download-Mentalität als „Wissensmanagement“
- Wildes Bloggen und lautes Telefonieren als Umweltverschmutzung

Neues Lernen im digitalen Zeitalter

- Von Mainstream-Angeboten zur Long-Tail-Differenzierung
- Von der Suche nach Häufigkeit der Nennung/Links zum qualitativen Wissen (Be-Deutung, Verständnis und Einsicht)
- Vom Download fertiger Wissensprodukte (Dummies) zum Bewegen und Gestalten in Lernfeldern
- Vom repetitiven Lernen zum Knowledge Constructor
- Vom Monopol-Kaufhaus (Lernanbieter) zum Flanieren in Learning Malls (Brossmann)
- Vom persönlichen Aufstieg in Lerntürmen zum Dialog und Austausch im Fluss der Entwicklung

Dimensionen des IuK-Technik- gestützten Lernens I

- Begriffe, Sprache als Möglichkeit und Grenze der Welterkenntnis
- Storytelling als narrative Einbettung/Hülle
- Semantic Web als Bedeutungszusammenhang, Orientierung
- Schaubilder als anschauliche Vermittlung
- Bilder als ganzheitliches Verstehen
- Animationen als Lernaufforderung

Dimensionen des IuK-Technik- gestützten Lernens II

- Interaktivität als vertiefte Aneignung/Auseinandersetzung
- Gruppenforen als community enrichment
- User generated content als Weisheit der Vielen/Mehrwert
- Game based Development als spielerische Aneignung
- Second Life als Ausprobieren neuer Verhaltensweisen und Identitäten
- Entdeckung neuer Welten als Lernanreiz

Lernpotential von Spielen im Netz

Akten-Generation

- Gegner besiegen
- Spielanleitung folgen
- Ziele/Programm abarbeiten
- Regeln beachten
- Vermessenes Land beackern

Net-Generation

- Partner einbinden
- Umgebung erforschen
- Ziele bilden
- Regeln (und alternative Handlungskonzepte) entwickeln
- Eigenes Verhalten reflektieren, Wirkungen evaluieren
- Neuland entdecken

Die Veränderung der Welt durch moderne Kommunikation

- Mit neuen Kommunikationswegen und ihrer massenhaften Nutzung ändert sich das menschliche Verhalten grundlegend (Sack)
- Die Integration der Technologie in die Lebens- und Arbeitswelt führt zu einer neuen Kultur und erfordert neue kulturelle Werte (Barone)
- Wir brauchen eine neue Organisation der Kommunikationswelt (Simon)
- Technische Vernetzung und Erreichbarkeit bedürfen der Gestaltung und der bewussten Kommunikation (Meckel)

Neue Fortbildung in der digitalen Lern-Welt

Moderne Kommunikationstechniken erfordern

- eine Erneuerung und Neuaufstellung von Verwaltungen,
- eine neue Generation von Führung,
- eine dynamische Re-Konfiguration von Fortbildung,
- ein neues Design von Lernräumen,
- eine Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen sowie die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle,

um die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu bewältigen.